



Roj: **STS 5355/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:5355**

Id Cendoj: **28079140012016100918**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/11/2016**

Nº de Recurso: **285/2015**

Nº de Resolución: **984/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 23 de noviembre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE, S.A.), representada y asistida por el letrado D. Rodrigo Martín Jiménez contra la sentencia dictada el 10 de marzo de 2015, por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, en el procedimiento 60/2013, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de FES-UGT, COMFIA-CC.OO. contra INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A. (ISDEFE), sobre conflicto colectivo. Han comparecido en concepto de recurridos la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) representada y asistida por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan; y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO- SERVICIOS) representada y asistida por el letrado D. Armando García López.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de FES-UGT y COMFIA-CCOO se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «la nulidad de la decisión empresarial de no abonar al personal afectado por el presente conflicto colectivo, como retribución variable correspondiente a 2012, el 10% del salario bruto anual de 2012. Subsidiariamente a la anterior pretensión, se declare no justificada dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones invocadas por la empresa. Condenando en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha resolución.»

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 10 de marzo de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Que, previo rechazo de las excepciones alegadas de falta de competencia de esta Sala y caducidad de la acción, y estimando la demanda origen de estos autos, interpuesta por FES-UGT y COMFIA-CCOO contra la empresa INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A. (ISDEFE), debemos declarar y declaramos nula la decisión empresarial, comunicada verbalmente a los representantes de los trabajadores de reducir del 10% al 4% el porcentaje aplicable al cálculo de la retribución variable correspondiente al año 2012 para el personal a quien afecta este litigio.»

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- El presente conflicto colectivo afecta a trabajadores de la empresa ISDEFE que realizan su tarea laboral en las Comunidades autónomas de Madrid, Murcia, Castilla-la Mancha, Castilla y León y Andalucía. Concretamente afecta a aquellos trabajadores que aparecen catalogados como "resto de personal" en el "Procedimiento General del Nuevo Sistema de Evaluación de desempeño" (SEDA, en adelante).



2º.- El apdo 4 de dicho acuerdo establece que los objetivos de negocio suponen el 100% de la retribución variable, disponiendo además lo siguiente: "El resultado de la valoración de los objetivos de negocio, será la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual (a partir de ahora referido como salario) de los empleados de ISDEFE y se percibirá como un único pago. Para un 100% de cumplimiento dicha cuantía será:

Directores del Comité de Dirección.....25%.

Gerentes/Directores de Departamento.....20%.

Jefes de Área.....18%.

Jefes de Proyecto/Expertos/Coordinadores de Grupo, Responsables de Equipo... 15%.

Resto del Personal.....10%.

3º.- Este sistema de retribución variable está implantado en la empresa como práctica habitual, aunque no fue negociado ni acordado con la representación legal de los trabajadores hasta el 11 de Junio de 2010 que se alcanzó un primer acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de empresa del Centro de trabajo de Madrid sobre el "nuevo sistema de Evaluación de Desempeño Anual", por el que se calcula la retribución variable de cada empleado.

4º.- El 1 de Junio de 2011 se firmó el antes citado SEDA, que figura aportado a los autos y cuyo contenido se da por reproducido. El devengo de los trabajadores afectados de la retribución variable depende solo de la consecución de los objetivos de la empresa, ya que no tienen asignados objetivos individuales.

5º.- El Comité de empresa el 6-9-2012 se dirigió a la empresa, solicitando una reunión plenaria con la dirección para tratar -entre otros asuntos- el tema de la definición de objetivos para 2012 y aplicación del SEDA. Días más tarde, concretamente el 17-9-12 el presidente del Comité se dirigió a la empresa reiterando su solicitud de reunión, y manifestando que su criterio es mantener la aplicación del SEDA, como en el pasado año. De nuevo, en fecha 24-9-2012, se reiteró por el Comité su petición de ser convocado a una reunión para tratar, entre otros, los temas de "definición de objetivos 2012 y aplicación del SEDA".

6º.- El 7 de Noviembre de 2012 tuvo lugar una reunión entre el Comité y la Dirección de la empresa en la que se planteó el tema de la presunta vulneración unilateral del Acuerdo firmado en 2011. En esta reunión el director de Administración y Recursos Humanos se comprometió a dar una respuesta al Comité de empresa.

7º.- La dirección de la empresa entregó al Comité una propuesta relativa a la retribución variable y la aplicación del SEDA en 2012 y años sucesivos. Esto tuvo lugar el 22-11-2012. El 19-12-2012 tuvo lugar una reunión entre la dirección de la empresa y el Comité en la que aquella anunció que el 4% (cantidad en la que se cifraba la retribución variable) era algo inamovible.

8º.- La demanda origen de estos autos se presentó en esta Sala el 12 de Febrero de 2013. Se han cumplido las previsiones legales.»

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de ISDEFE, S.A., siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de noviembre de 2016, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Pretensión y sentencia recurrida.-

1.- Por la representación de FES-UGT, y CONFIA-CCOO se formula demanda de conflicto colectivo, en materia de **Modificación** sustancial de las condiciones de trabajo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictada sentencia por la que se declare "la nulidad de la decisión empresarial de no abonar al personal afectado por el presente conflicto colectivo, como retribución variable correspondiente a 2012, el 10% del salario bruto anual de 2012. Subsidiariamente a la anterior pretensión, se declare no justificada dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones invocadas por la empresa. Condenando en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha resolución."

Cabe señalar que seguido el procedimiento por sus trámites, la Sala Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en fecha 25 de marzo de 2013 (núm. 57/2013) por la que desestimaba la demanda apreciando la caducidad de la acción. Recurrida dicha sentencia en casación por los Sindicatos demandantes, esta Sala IV



del Tribunal Supremo en sentencia de fecha 21 de octubre de 2014 (rco.289/2013), casa y anula la resolución dictada por la Audiencia Nacional, devolviendo las actuaciones a dicho Órgano judicial para resolver las restantes cuestiones planteadas.

2.- Finalmente la Audiencia Nacional dicta nueva sentencia en fecha 10 de marzo de 2015 (núm. 39/2015, que es objeto del presente recurso de casación, en la que estimando la demanda, declara nula la decisión empresarial impugnada.

De dicha sentencia, es de interés resaltar los hechos probados relevantes:

" 1º.- El presente conflicto colectivo afecta a trabajadores de la empresa ISDEFE que realizan su tarea laboral en las Comunidades autónomas de Madrid, Murcia, Castilla-la Mancha, Castilla y León y Andalucía.

Concretamente afecta a aquellos trabajadores que aparecen catalogados como "resto de personal" en el "Procedimiento General del Nuevo Sistema de Evaluación de desempeño" (SEDA, en adelante).

2º.- El apdo. 4 de dicho acuerdo establece que los objetivos de negocio suponen el 100% de la retribución variable, disponiendo además lo siguiente:

"El resultado de la valoración de los objetivos de negocio, será la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual (a partir de ahora referido como salario) de los empleados de ISDEFE y se percibirá como un único pago. Para un 100% de cumplimiento dicha cuantía será:

Directores del Comité de Dirección: 25%.

Gerentes/Directores de Departamento: 20%.

Jefes de Área: 18%.

Jefes de Proyecto/Expertos/Coordinadores de Grupo, Responsables de Equipo 15%

Resto del Personal: 10%.

3º.- Este sistema de retribución variable está implantado en la empresa como práctica habitual, aunque no fue negociado ni acordado con la representación legal de los trabajadores hasta el 11 de Junio de 2010 que se alcanzó un primer acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa del Centro de trabajo de Madrid sobre el "nuevo sistema de Evaluación de Desempeño Anual", por el que se calcula la retribución variable de cada empleado.

4º.- El 1 de Junio de 2011 se firmó el antes citado SEDA, que figura aportado a los autos y cuyo contenido se da por reproducido. El devengo de los trabajadores afectados de la retribución variable depende solo de la consecución de los objetivos de la empresa, ya que no tienen asignados objetivos individuales.

5º.- El Comité de empresa el 6-9-2012 se dirigió a la empresa, solicitando una reunión plenaria con la dirección para tratar -entre otros asuntos- el tema de la definición de objetivos para 2012 y aplicación del SEDA. Días más tarde, concretamente el 17-9-12 el presidente del Comité se dirigió a la empresa reiterando su solicitud de reunión, y manifestando que su criterio es mantener la aplicación del SEDA, como en el pasado año.

De nuevo, en fecha 24-9-2012, se reiteró por el Comité su petición de ser convocado a una reunión para tratar, entre otros, los temas de "definición de objetivos 2012 y aplicación del SEDA".

6º.- El 7 de Noviembre de 2012 tuvo lugar una reunión entre el Comité y la Dirección de la empresa en la que se planteó el tema de la presunta vulneración unilateral del Acuerdo firmado en 2011. En esta reunión el director de Administración y Recursos Humanos se comprometió a dar una respuesta al Comité de empresa.

7º.- La dirección de la empresa entregó al Comité una propuesta relativa a la retribución variable y la aplicación del SEDA en 2012 y años sucesivos. Esto tuvo lugar el 22-11-2012. El 19-12-2012 tuvo lugar una reunión entre la dirección de la empresa y el Comité en la que aquélla anunció que el 4% (cantidad en la que se cifraba la retribución variable) era algo inamovible".

SEGUNDO.- Recurso de casación.-

1.- Disconforme con la referida sentencia, se interpone el presente recurso de casación por INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA (ISDEFE), articulando sentencia o subsidiariamente su revocación y desestimación de la demanda.

2.- El recurso es impugnado por los Sindicatos demandantes que interesan la desestimación del mismo, al tiempo que interesa se confirme la sentencia recurrida y que se imponga a la recurrente una multa de seis mil euros por quebrantar las reglas de la buena fe procesal al alegar extemporáneamente y con ánimo dilatorio la excepción procesal de inadecuación de procedimiento.



3.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el que interesa la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

TERCERO.- Examen de los motivos de recurso.-

Primero.- Al amparo del apartado b) del art. 207 LRJS, denuncia el recurrente la inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo por entender que es inadecuado al contener una petición de condena económica, de abono de cantidad.

El motivo ha de desestimarse, y no solo por extemporánea, sino porque el procedimiento adecuado es el de Conflicto Colectivo por **modificación** colectiva de las condiciones de trabajo, como implícitamente se acepta por la sentencia de esta Sala IV/TS de fecha 21 de octubre de 2014 dictada en el presente procedimiento.

En relación al art. 153 de la LRJS, como señala esta Sala IV/TS en sentencia de 24-septiembre-2013 (rco.80/2012): "A este respecto hay que señalar que esta Sala viene manteniendo una doctrina constante, acogida en múltiples sentencias, entre las que podemos citar, la de 17 de junio de 2002, recurso de casación 1277/01, la de 15 de diciembre de 2004, recurso de casación 115/03 y la de 12 de junio de 2007, CUD 5234/04, en las que se examinan los requisitos de la modalidad procesal del conflicto colectivo, señalando la primera de las sentencias citadas lo siguiente: "el conflicto colectivo implica: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva; con relación a este rasgo, el más nuclear y dificultoso, la Sala ateniéndose al Texto del art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral que previene que se tramitaran a través del proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores", viene exigiendo dos requisitos, uno que llama subjetivo que es la existencia de un grupo homogéneo definido por caracteres objetivos que lo configuran y otro objetivo que consiste en la presencia de un interés general que reside en el grupo. Sentencias de 9 de mayo de 1991, de 24 de febrero, 26 de marzo, 29 de abril, 25 de junio y 10 de diciembre de 1992 y 30 de junio de 1993, doctrina que se ha mantenido de modo constante hasta las sentencias recientes que cita el recurso y la resolución impugnada. Pues bien, la configuración del grupo, como es obvio, no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo. Pero existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en última instancia lo componen, y es ella que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que a priori y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse".

Por su parte la sentencia de 15 de diciembre de 2004, establece lo siguiente: "También es pacífico, en la jurisprudencia (STS 4 de julio de 1995) que la diferencia entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella otra que, aún siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural, no debe hacerse atendiendo únicamente al carácter general o individual del derecho ejercitado, sino también al "modo de hacer valer". Y esta conclusión se desprende de la propia redacción del artículo 150 LPL, que incluye, en el ámbito del precepto de conflicto colectivo, las demandas que tengan un interés general, y además, "afecten a un grupo genérico de trabajadores", es decir que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino en cuanto colectivo, cualesquiera que sea el número de trabajadores singulares comprendidos en el grupo".

Y la STS/IV de 23-julio-2015 (rec. 208/2014), recuerda la STS de 23 de enero de 2012 (rec. 87/2011) que señala: "(...) Respecto a la adecuación de la modalidad procesal de conflicto colectivo para resolver la cuestión planteada hay que poner de relieve la constante doctrina de la Sala, acogida en múltiples sentencias, entre las que podemos citar, entre otras, la de 17 de junio de 2002, recurso de casación 1277/01, la de 15 de diciembre de 2004, recurso de casación 115/03 y la de 12 de junio de 2007, recurso 5234/04 en las que se examinan los requisitos de la modalidad procesal del conflicto colectivo, señalando la primera de las sentencias citadas lo siguiente: "el conflicto colectivo implica: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva; con relación a este rasgo, el más nuclear y dificultoso, la Sala ateniéndose al Texto del art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral que previene que se tramitaran a través del proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores", viene exigiendo dos requisitos, uno que llama subjetivo que es la existencia de un grupo homogéneo definido por caracteres objetivos que lo configuran y otro objetivo que consiste en la presencia de un interés general que reside en el grupo. Sentencias de 9 de mayo de 1991, de 24 de febrero, 26 de marzo, 29 de abril, 25 de junio y 10 de diciembre de 1992 y 30 de junio de 1993, doctrina que se ha mantenido de modo constante. Pues bien, la configuración del grupo, como es obvio, no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo. Pero existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales



que en el última instancia lo componen, y es ella que el grupo esta configurado por rasgos y conceptos que a priori y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse".

Asimismo, la STS/IV de 23 de diciembre de 2013 (rec. 44/2013), señala: "(...) Es doctrina reiterada de la Sala que: "como recuerda la sentencia de 17 noviembre 1999 (recurso 1787/1999), « desde la sentencia de 25 junio 1992 , en criterio reiterado por numerosas sentencias posteriores, entre las que pueden citarse la de 12 de mayo 1998 y las que en ella se relacionan, que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad" y 2) otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o como "un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general". En este sentido la sentencia de 1 de junio 1992 aclara que "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores". Ello es así porque, como precisó la sentencia citada de 25 junio 1992 , al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como, por otra, muestra claramente el art. 158.3 de la LPL », añadiendo que «el problema no consiste tanto en esa potencial afectación plural que puede derivarse de una sentencia colectiva, sino en la dimensión en que ha de plantearse la controversia, que no puede consistir en la solicitud del reconocimiento de una situación individualizada de uno o varios trabajadores, sino en una declaración general que se corresponda con el propio carácter genérico del grupo de los trabajadores incluidos en el conflicto».

El texto actualmente vigente del artículo 153 LRJS establece el ámbito de aplicación de la modalidad procesal de conflicto colectivo, disponiendo lo siguiente: "1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley . Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitaran de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley ".

Atendiendo a la doctrina expuesta, el procedimiento seguido se estima que es el adecuado para el conocimiento de la cuestión planteada.

Segundo.- Al amparo del apartado c) del art. 207 de la LRJS , se alega por el recurrente el quebrantamiento de las formas del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia, al entender que la sentencia recurrida no resuelve las cuestiones planteadas, así, alega, la sentencia estima la demanda, sin haberse pronunciado sobre el 10% de retribución variable que se interesa en el suplico de la demanda, "ni para estimarlo ni para desestimarlos", pretensión que por otro lado entiende no es propia de una **modificación** sustancial de las condiciones de trabajo, denunciando incongruencia y nuevamente insiste en la inadecuación de procedimiento rechazada.

Igual suerte desestimatoria ha de merecer este motivo de recurso. Para resolver sobre la cuestión de incongruencia omisiva que se imputa a la sentencia recurrida y como decimos en la STS/IV de 28-junio-2016 (rec. 218/2015) recordada más recientemente en la STS/IV resolviendo rco.255/2015): " (...) conviene reiterar algunas consideraciones que la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala han venido reiterando sobre la exigencia de congruencia en las sentencias, reconocida positivamente, con carácter general en el artículo 218 LEC cuando dispone que «Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito...». La congruencia puede definirse como un ajuste "sustancial" entre lo pedido y lo resuelto que, por tanto, no exige del fallo «una conformidad literal y rígida con las peticiones de las partes, sino racional y flexible» (**STS de 16 de febrero de**



1993, Rec. 1203/1992 , con cita de otras muchas). La congruencia se plantea, pues, como una necesidad de correlación entre determinada actividad procesal de las partes, por un lado, y la actividad decisoria o resolutoria que el juez plasma en la sentencia, por otro.

Los términos que es preciso comparar para averiguar si existe o no congruencia comprenden, esencialmente, desde el punto de vista de la actividad de las partes, la pretensión procesal, compuesta, a su vez, por la petición y la causa de pedir. De ahí que la Sala haya reiterado, recogiendo la doctrina constitucional, que «el juicio sobre la congruencia de la resolución judicial exige confrontar la parte dispositiva de la Sentencia y el objeto del proceso, delimitado por referencia a sus elementos subjetivos -partes- y objetivos -causa de pedir y "petitum"-, y en relación a estos últimos elementos viene afirmándose que la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión. Doctrina que no impide que el órgano judicial pueda fundamentar su decisión en argumentos jurídicos distintos de los alegados por las partes, pues, como expresa el viejo aforismo "iura novit curia" los Jueces y Tribunales no están obligados al motivar sus sentencias a ajustarse estrictamente a las alegaciones de carácter jurídico aducidas por las partes, tal y como también de forma reiterada ha señalado este Tribunal (por todas, STC 136/1998, de 29 de junio)» (entre otras, SSTS de 5 de octubre de 1999, Rec. 4773/1998 y de 8 de noviembre de 2006, Rec. 135/2005).

Igualmente, hay que tener presente que la Sala viene manteniendo con reiteración que «hay que distinguir entre las alegaciones o argumentos aducidos por la parte para fundamentar sus peticiones (...) y las auténticas pretensiones en sí mismas consideradas. Respecto a las primeras no cabe hablar de incongruencia, pues no es necesario dar una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de ellas para satisfacer el derecho a la tutela judicial efectiva. La obligación de congruencia se impone sólo respecto de las auténticas pretensiones en razón a que cada una de ellas se convierte en una "causa petendi" que exige una respuesta concreta» (por todas, STS de 30 de mayo de 2002, Rec. 1230/2001). Esta distinción encuentra también su apoyo en la doctrina constitucional sobre la congruencia, ya que el Tribunal Constitucional tiene declarado que «...hemos afirmado reiteradamente, partiendo de la distinción entre las respuestas a las alegaciones deducidas por las partes para fundamentar sus pretensiones y estas últimas en sí mismas consideradas, y entre las respuestas a estas dos cuestiones y la motivación de dichas respuestas (STC 1/1999, de 25 de enero), que el artículo 24.1 de la CE no garantiza el derecho a una respuesta pormenorizada a todas y cada una de las cuestiones planteadas, de manera que "si se resuelven, aunque sea genéricamente las pretensiones no existe incongruencia, pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales, pues no cabe hablar de denegación de tutela judicial si el órgano judicial responde a la pretensión y resuelve el tema planteado, ya que sólo la omisión o falta total de respuesta, y no la respuesta genérica o global a la cuestión planteada, entraña vulneración de la tutela judicial efectiva" (SSTC 68/1999, de 26 de abril y 171/2002, de 30 de septiembre)».

En el supuesto ahora examinado, la pretensión de la parte fue formulada bajo una doble petición, la segunda subsidiaria de la primera. En concreto en el escrito de demanda se solicitaba se dictara sentencia por la que se declare "la nulidad de la decisión empresarial de no abonar al personal afectado por el presente conflicto colectivo, como retribución variable correspondiente a 2012, el 10% del salario bruto anual de 2012. Subsidiariamente a la anterior pretensión, se declare no justificada dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones invocadas por la empresa. Condenando en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha resolución."

Tal petición fue desestimada por sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de fecha 25 de marzo de 2013 (núm. 57/2013) por la que desestimaba la demanda apreciando la caducidad de la acción. Recurrida dicha sentencia en casación por los Sindicatos demandantes, esta Sala IV del Tribunal Supremo en sentencia de fecha 21 de octubre de 2014 (rco.289/2013), casa y anula la resolución dictada por la Audiencia Nacional, devolviendo las actuaciones a dicho Órgano judicial para resolver las restantes cuestiones planteadas. Finalmente la Audiencia Nacional dicta nueva sentencia en fecha 10 de marzo de 2015 (núm. 39/2015), que es objeto del presente recurso de casación, en la que estimando la demanda, declara nula la decisión empresarial impugnada.

La sentencia en modo alguno adolece del vicio de incongruencia denunciado en tanto que resuelve finalmente todas las cuestiones planteadas, aunque lo haga en sentido distinto al supuestamente esperado por el recurrente, lo cual conduce a la desestimación de este motivo de recurso, con remisión a la respuesta dada en el apartado anterior a la denunciada y ahora reiterada inadecuación del procedimiento.

Tercero.- Al amparo del apartado d) art. 207 de la LRJS , denuncia el recurrente error en la apreciación de la prueba, interesando la revisión del hecho probado segundo, para que se adicione al final del mismo el texto que propone, por cuanto -alega-, de la lectura de la sentencia se puede entender que el cobro del 10% es automático y no está vinculado a ningún logro de objetivos.



El motivo ha de desestimarse. Como recuerda la doctrina de esta Sala IV/ TS, entre otras, en sentencia de 16 de septiembre de 2013 (Rc. 75/2012), recordada en la de 26 de marzo de 2014 (rco. 158/2013), el artículo 207.d) de la aplicable Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) establece que " *el recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: ... d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* ", y en interpretación del apartado d) del artículo 205 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral , del mismo tenor literal, que su precedente de la LRJS, reiteradísima jurisprudencia de esta Sala -y valga por todas la sentencia de 1 de julio de 2010 (recurso casación 91/2009)- ha venido exigiendo para que el motivo alcance éxito, la concurrencia de todos y cada uno de los siguientes requisitos : a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental (...) obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia".

Igual criterio en relación a la alegación de errónea valoración de la prueba, ha seguido esta Sala IV/ TS, entre otras en sentencia de 7 de octubre de 2011 (rco 190/2010) recuerda los presupuestos para que proceda en casación ordinaria la revisión fáctica, con cita de la STS/IV 19-julio-2011 (rco 172/2010), y SSTs. de 12 de Marzo de 2002 (rec. 379/01), 6 de Julio de 2004 (rec. 169/03), 18 de abril de 2005 (rec. 3/04) y 12 de Diciembre de 2007 (rec. 25/07), respecto del error en la apreciación de la prueba tiene reiteradamente declarado esta Sala (Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 2 de junio de 1992 , 31 de marzo de 1993 y 4 de noviembre de 1995).

Como señala el Ministerio Fiscal en su informe, no se cumplen los requisitos señalados para que la Sala pueda acceder a la pretensión por cuanto no existe documento alguno que se oponga a la afirmación fáctica que se impugna, llegando a la conclusión que la pretensión del recurrente no es otra que la de sustituir la valoración de la prueba efectuada por la Sala de instancia por el criterio subjetivo de la parte, que por ello ha de rechazarse.

Cuarto.- Se formula al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS , denunciando la infracción de los arts. 1255 , 1256 , 1258 , 1281 y 1283 del Código Civil , en relación con el art. 41.4 del ET y art. 138 apartados 1 y 7 de la LRJS .

El motivo ha de ser asimismo desestimado. Como señala la sentencia recurrida, y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, "la empresa procedió unilateralmente a modificar un sistema de retribución variable que estaba implantado en la empresa como práctica habitual, acordándose de manera expresa el 1 de junio de 2011, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que el resultado de la valoración de los objetivos de negocio sería la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual de los empleados de ISDEFE y se percibiría como un único pago, y que para un 100% de cumplimiento dicha cuantía sería de un 10 % para lo que se denomina "Resto del Personal", en el que se incluyen a los trabajadores afectados por este litigio".

Lo que efectuó la empresa incumpliendo lo dispuesto en el *art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores* , que fija el trámite para adoptar esta medida. Como dice la propia sentencia de la Sala IV del TS que anula la anterior, "En el caso presente, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados".

Los requisitos que el *art. 41 del ET* establece han sido ignoradas por el empresario, no solo porque tal art. establece un periodo de consultas y ha de entenderse que en este tiempo ha de producirse una moderada negociación, debiendo acreditarse la concurrencia de propuestas y contrapropuestas durante este periodo, en el que las partes negociarían de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Partiendo del inalterado relato fáctico de instancia, del que se desprende claramente que la empresa procedió unilateralmente a modificar el sistema de retribución variable implantado en la empresa como práctica habitual, y después de forma expresa el 1 de junio de 2011, entre la representación legal de los trabajadores, de que el resultado de la valoración de los objetivos de negocio sería la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual de los empleados de ISDEFE y se percibiría un único pago, que para el 100% del cumplimiento dicha cuantía sería de un 10% para lo que se denomina "resto de personal"; la decisión empresarial de rebajar este porcentaje del 10% al 4% sin seguir el procedimiento previsto en el art. 41.4 ET aboca a la nulidad de la medida, de acuerdo con lo resuelto por la sentencia recurrida, que ha de confirmarse.



CUARTO.- Por cuanto antecede, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso y confirmar la sentencia recurrida, condenando en costas a la recurrente .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Rodrigo Martín Jiménez, en nombre y representación de la empresa INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA (ISDEFE, S.A.). Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 10 de marzo de 2015 , dictada en el procedimiento número 60/2013, en virtud de demanda formulada por las respectivas representaciones de la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) y de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS-FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CC.OO.), contra la recurrente INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA S.A. (ISDEFE). Condenar en costas a la entidad recurrente y decretar la pérdida del depósito legal para recurrir. Ordenar retener las consignaciones efectuadas para que se les dé el destino legal que corresponda.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D.ª Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.